

Bilan des actions 2025 destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société ALLIANCE PR

Préambule :

Dans le plan d'actions rédigé en 2025, l'entreprise avait choisi de continuer d'agir sur les 3 domaines suivants :

- L'embauche et la mobilité professionnelle
- La rémunération effective
- La promotion professionnelle

Le présent bilan vise à analyser les actions mises en œuvre en 2025, les résultats observés et les écarts éventuels au regard des objectifs fixés.

I. L'embauche et la mobilité professionnelle

A. L'embauche

Au regard de la constitution des effectifs, il a été constaté un déséquilibre entre les populations masculines et féminines dans la société, puisqu'à l'échelle globale, les femmes représentent 29% uniquement de l'effectif sur l'année 2024.

Même si cet écart s'est globalement amélioré depuis fin 2023 (+12% de femmes), nous constatons que l'écart entre les hommes et les femmes s'est accentué dans la catégorie employé.

En effet, le nombre de femme a augmenté de 17% au sein de la catégorie agent de maîtrise et de 7% au sein de la catégorie cadre, alors qu'il a diminué de 7% au sein de la catégorie employée.

Notre objectif a donc été, pour tout recrutement en externe, d'étudier, après appel à candidature, autant de candidatures féminines si elles se présentent que masculines et de recevoir en entretien alors au moins deux candidates féminines sur tout type de poste et toute catégorie confondue.

Alliance PR a donc étudié la répartition des embauches (en contrat CDI et CDD de plus de 6 mois) sur l'année 2025 par genre et le résultat est le suivant :

Embauches CDI/CDD + 6 MOIS Employés		Embauches CDI/CDD + 6 MOIS Agents de maîtrise		Embauches CDI/CDD + 6 MOIS Cadres	
H	F	H	F	H	F

Objectif : Equilibre à 50%

Au 31 décembre 2024	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Au 31 mars 2025	86%	14%	0%	0%	0%	0%
Au 31 Juillet 2025	71%	29%	0%	0%	0%	0%
Au 31 Octobre 2025	50%	50%	0%	0%	0%	0%
Au 31 décembre 2025	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Annuel 2025	71%	29%	0%	0%	100%	0%

Nous constatons de nouveau une majorité d'embauche d'hommes pour les catégories employés (71% VS 29%) et cadre (100% d'hommes).

Notre objectif n'est donc pas atteint, mais nous expliquons une nouvelle fois ce phénomène par le fait que nous recevons beaucoup plus de candidatures masculines que de candidatures féminines sur les postes ouverts dans le domaine de l'automobile et de la logistique. Il s'agit en effet d'un secteur davantage masculin (avec profils issus de garages automobiles pour les postes de conseillers de ventes sur lesquels nous avons le plus recruté, et des postes avec port de charge potentiel au sein de l'entrepôt).

Les postes de cadres sont moins concernés par cette problématique puisque nos salariés cadres sont des managers d'équipe. Nous recevons donc plus de candidatures féminines que sur les autres postes ouverts. Pour autant, un seul poste de cadre a été ouvert au sein de l'année 2025, et c'est un profil masculin qui s'est démarqué parmi les candidatures reçues, de part son expérience en lien avec l'automobile et ses compétences commerciales.

De manière globale, nous avons pu constater sur 2025 :

- Un faible volume de recrutement
- Une concentration des embauches sur un seul niveau de classification
- De la disponibilité limitée de candidatures féminines sur certains postes

A fin décembre 2025, nous constatons toujours un déséquilibre entre les femmes et les hommes équivalent à celui de l'année 2025 : 29% de femmes et 71% d'hommes.

Il sera donc intéressant de continuer à travailler sur cette problématique en mettant des actions de sensibilisation en place auprès des managers impliqués dans le recrutement.

B. La mobilité professionnelle

En second temps, l'objectif fixé a été de favoriser la mobilité interne en communiquant systématiquement les postes disponibles en interne et en externe, avec un objectif de 100% des salariés ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle, femmes et hommes confondus.

Nous avons pu constater les résultats suivants :

	Nombre d'entretiens de mobilité réalisés		% de salarié ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle	
	H	F	H	F
Au 31 décembre 2024	2	2	50,00%	50,00%
Au 31 mars 2025	1	1	100,00%	100,00%
Au 31 Juillet 2025	3	0	66,67%	0,00%
Au 31 Octobre 2025	0	0	0,00%	0,00%
Au 31 décembre 2025	0	1	0,00%	100,00%
Annuel 2025	6,00	4,00	67%	75%

Objectif = 100%

En 2025, 10 salariés ont exprimé un souhait de mobilité : 6 hommes et 4 femmes. Pour chacun d'eux, un entretien de mobilité a pu être réalisé et 67% des hommes ont pu bénéficier d'une mobilité, contre 75% des femmes.

Bien que l'objectif de 100% ne soit pas totalement atteint, les résultats montrent une dynamique positive de mobilité interne avec une mobilisation des salariés. Un écart subsiste toutefois entre les femmes et les hommes, nécessitant une vigilance accrue sur l'accès équitable aux opportunités d'évolution.

Cette vigilance reste toutefois modérée car certains salariés peuvent avoir postulé sur le même poste en interne, alors qu'un seul candidat était recherché. Dans ce type de situation, nous ne pouvons malheureusement pas répondre favorablement à toutes les demandes.

II. La rémunération effective

En matière de rémunération, l'entreprise veille à la cohérence des rémunérations sur les métiers les plus représentatifs, afin de ne pas créer de disparité entre le salaire des femmes et le salaire des hommes.

Néanmoins, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pourront être amené à se créer ou à subsister compte-tenu de leur carrière et du déroulement de leur parcours professionnel (fonctions exercées et performances individuelles par exemple).

L'objectif est d'affiner notre analyse afin de mettre en lumière une photographie au plus juste de l'entreprise, et ainsi de baser nos actions sur des axes pertinents.

Par ailleurs, afin de donner une égalité de traitement aux salariés de retour de congé parental d'éducation, la société ALLIANCE PR garantira à ces salariés, au même titre que pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, que cette période sera sans incidence sur l'évolution de leur rémunération.

En regardant notre tableau de suivi sur l'année 2025, nous pouvons constater qu'il n'y a eu qu'un seul retour de congé maternité au sein de la catégorie des employés.

	2024						2025					
	Nombre de retour de Congés maternité, d'adoption ou parental d'éducation		Nombre de salariés revalorisés sur le même niveau de classification		% de salariés augmentés à leur retour		Nombre de retour de Congés maternité, d'adoption ou parental d'éducation		Nombre de salariés revalorisés sur le même niveau de classification		% de salariés augmentés à leur retour	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés	0	0	-	-	-	-	1	-	1	-	100%	-
Techniciens et agents de maîtrise	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cadres	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Objectif = 100 %											Objectif = 100 %	

Cette salariée a bien perçu une augmentation de salaire à son retour de congé maternité, calculée en fonction du montant moyen alloué aux salariés travaillant sur le même poste.

L'objectif ici est donc pleinement atteint et respecté et l'entreprise applique les dispositions légales garantissant l'égalité de traitement salarial au retour de congé.

En matière de comparaison des rémunérations par le taux horaire, les résultats sont les suivants :

	Constat au 31/12/2024		30/03/2025		30/06/2025		30/09/2025		31/12/2025	
	Taux horaire moyen		Taux horaire moyen		Taux horaire moyen		Taux horaire moyen		Taux horaire moyen	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés	13,35	12,91	13,56	13,27	13,47	13,20	13,53	13,31	13,49	13,27
		-3,38%		-2,22%		-2,06%		-1,65%		-1,66%
Agents de maîtrise	15,94	15,94	16,35	16,52	16,35	16,65	16,69	16,65	16,69	16,57
		0,01%		1,02%		1,79%		-0,24%		-0,72%
Cadres	28,06	20,53	18,37	21,41	18,37	21,41	18,37	21,41	18,37	21,41
		-36,67%		14,18%		14,20%		14,20%		14,20%
Cadres en jours	-	-	210,45	191,45	233,33	191,45	233,33	191,45	230,14	192,39
<i>taux journalier</i>				-9,93%		-21,88%		-21,88%		-19,62%
Total	15,50	14,03	17,32	14,92	16,99	14,84	17,42	14,93	17,35	14,92
		-10,46%		-16,11%		-14,46%		-16,66%		-16,29%

Nous avons déjà constaté l'année dernière que les hommes ont des rémunérations supérieures à celles des femmes, sauf pour la catégorie des agents de maîtrise où la rémunération des femmes est alors légèrement supérieure sur la globalité de l'année.

Des écarts de rémunération persistent cette année, en particulier chez les employés et les cadres. Seule la catégorie agents de maîtrise fait apparaître un écart en faveur des femmes.

En approfondissant l'analyse, on constate que les écarts les plus importants concernent la catégorie cadre et cela s'explique par le fait qu'il y a beaucoup plus de salariés cadres masculins que féminins (2 femmes cadres pour 6 hommes) dans l'entreprise. Les profils féminins ont par ailleurs moins d'expérience et/ou d'ancienneté, ou ont un poste avec moins de responsabilité du fait de leur ancienneté, ce qui explique l'écart en partie.

III. La promotion professionnelle

L'entreprise souhaite, avec ce plan d'actions sur l'égalité professionnelle, travailler sur les parcours professionnels et les possibilités d'évolution en interne pour les salariés sous-représentés dans les différentes fonctions de l'entreprise.

L'objectif de cette action est de compléter notre démarche en matière d'égalité professionnelle en développant notre communication interne pour mettre en lumière des parcours ou des évolutions professionnelles, et mettre en place des actions pour concrétiser ces parcours vis-à-vis des salariés intéressés.

Les résultats en matière de promotion professionnelle sont les suivants :

	2024						2025					
	Nombre de salariés identifié comme potentiel		Nombre de salarié potentiel ayant bénéficié d'un plan individuel		Nombre de salariés potentiel ayant été promus		Nombre de salariés identifié comme potentiel		Nombre de salarié potentiel ayant bénéficié d'un plan		Nombre de salariés potentiel ayant été promus	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés							0	0	0	0	0%	0%
Techniciens et Agents de maîtrise	1	2	1	1	100%	50%	1	2	1	2	100%	100%
Cadres	1		1		100%		0	0	0	0	0%	0%
Annuel	2	2	2	1	100%	50%	1	2	1	2	100%	100%

Nous pouvons constater qu'en 2025, 3 salariés ont été identifiés comme salariés à potentiel d'évolution, et chacun d'eux a pu bénéficier d'une promotion, soit un taux de 100% de concrétisation des promotions.

L'objectif est donc atteint cette année. L'entreprise a su traduire l'identification des potentiels en évolutions salariales effectives, garantissant ainsi une égalité de traitement dans l'accès à la reconnaissance et à la progression professionnelle.

IV. Conclusion

L'année 2025 confirme l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des résultats particulièrement satisfaisants sont à souligner sur :

- le maintien de l'égalité salariale au retour de congé maternité, d'adoption ou parental,
- la promotion professionnelle, avec 100 % des salariés identifiés comme potentiels ayant bénéficié d'une promotion salariale, peu importe leur genre.

Des axes de progrès demeurent néanmoins, notamment concernant :

- la mixité des recrutements,
- la réduction des écarts de rémunération sur certains niveaux de classification,
- l'accès équitable à la mobilité interne.

Ces éléments serviront de base à la définition des actions et objectifs pour l'année 2026, dans une logique d'amélioration continue et de renforcement de l'égalité professionnelle.

Fait à Voivres-lès-le-Mans, 09 février 2026

Pour la société ALLIANCE PR
Monsieur Nicolas BOISSEAU

ALLIANCE PR
SAS au capital de 3'100 000€
Le Champ du Châtaignier – RD 23
72210 VOIVRES-LES-LE-MANS
RCS LE MANS 812 900 363

Plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société ALLIANCE PR au titre de l'année 2026

Préambule :

En application des dispositions légales résultant de la loi du 9 novembre 2010 et qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012, les entreprises doivent établir un « *plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

Le décret du 18 décembre 2012 est venu renforcer les obligations en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes prévoyant que le plan d'actions doit contenir trois domaines d'actions prioritaires, dont obligatoirement la rémunération effective.

Également, la loi du 5 septembre 2018 et le décret du 8 janvier 2019 ont mis en place un index de l'égalité professionnelle, dans les conditions de l'article D.1142-2 et suivants du Code du Travail, et qui est affiché sur le site internet de l'entreprise et communiqué au CSE.

La société ALLIANCE PR a donc élaboré le présent plan d'actions afin de se conformer aux exigences légales et réglementaires et poursuivre sa démarche volontaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce plan d'actions n'entrera en vigueur qu'après information auprès du Comité Social et Economique de l'entreprise.

La note globale de l'index d'égalité professionnelle est de 77/100 au titre de l'année 2025. Cette note est en diminution par rapport à l'index calculé au titre de l'année 2024. Le plan d'action mis en place tiendra compte de cette évolution afin de renforcer les mesures correctrices nécessaires.

Pour l'année 2026, le plan d'actions déterminera, sur la base de critères clairs, précis et opérationnels :

- les objectifs de progression prévus,
- les mesures mises en place pour l'atteinte de ces objectifs
- l'évaluation du coût de ses actions,
- l'échéancier des mesures prévues.

Une synthèse de ce plan d'actions sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Cette synthèse sera tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site internet de l'entreprise au même titre que l'index d'égalité.

Le présent plan d'actions sera tenu à disposition de l'inspecteur du travail dans les quinze jours qui suivent la réunion à l'issue de laquelle le CSE a été informé, et

les résultats de l'index d'égalité professionnelle seront transmis à la DREETS par télédéclaration ainsi que renseignées sur le site internet du ministère du travail.

Titre 1 – Détermination des objectifs de progression pour l'année à venir, et indicateurs associés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le plan d'action « *fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action* » parmi les suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- sécurité
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par le plan d'actions.

Au regard des indicateurs analysés tout au long de l'année 2025, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes, la société ALLIANCE PR mènera des actions spécifiques dans les trois domaines suivants :

- l'embauche et la promotion professionnelle,
- la rémunération effective,
- la promotion professionnelle.

Les objectifs généraux fixés étant les suivants :

- Garantir l'égalité de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Augmenter la mixité dès le recrutement et sensibiliser les managers impliqués dans le recrutement ;
- Garantir un accès équitable à la formation et au développement des compétences.

A : Premier domaine d'action : l'embauche

Article 1 Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « embauche »

Au regard de la constitution des effectifs, il a été constaté un déséquilibre entre les populations masculines et féminines au sein de la société. En effet, à l'échelle globale, les femmes représentent 29 % de l'effectif contre 71 % pour les hommes au 31 décembre 2025. Cette situation traduit une stagnation par rapport à l'année précédente.

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de poursuivre et de renforcer les actions en faveur de l'égalité professionnelle dès la phase de recrutement. L'entreprise réaffirme ainsi sa volonté de favoriser une plus grande mixité des effectifs, à compétences et qualifications égales, tout en garantissant un processus d'embauche fondé sur des critères objectifs et non discriminants.

À ce titre, l'entreprise se fixe pour objectif, pour l'année à venir, de veiller à une représentation équilibrée des candidatures féminines et masculines lors des recrutements, notamment sur les postes où les femmes sont actuellement sous-représentées, et de porter une attention particulière à l'égalité de traitement entre les candidates et les candidats tout au long du processus de recrutement.

Par ailleurs, les managers et toute personne impliquée dans les recrutements feront l'objet d'actions de sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination, afin de garantir des pratiques de recrutement équitables et objectivées.

Les recrutements réalisés au cours de l'année feront l'objet d'un suivi spécifique afin d'évaluer l'évolution de la part des femmes dans les effectifs et d'ajuster, le cas échéant, les actions mises en œuvre.

L'objectif est, pour tout recrutement en externe, d'étudier, après appel à candidature, autant de candidatures féminines si elles se présentent que masculines et de recevoir en entretien alors au moins deux candidates féminines sur tout type de poste.

Article 2 Mesures relevant du domaine d'action « embauche »

Mesures	Parties prenantes	coût	Echéancier
Recevoir au moins deux candidatures féminines en entretien d'embauche dès lors que la candidature présente les compétences professionnelles, l'expérience et les qualifications requises.	Service RH Direction	Pas de coût particulier	Tout au long de l'année 2026

<i>Sensibiliser les managers et/ou toute personne impliquée dans le recrutement aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination.</i>	<i>Direction Managers</i>	<i>Entretiens</i>	<i>Tout au long de l'année 2026</i>
--	-------------------------------	-------------------	-------------------------------------

Article 3 Indicateur associé au domaine d'action « embauche »

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 1**.

Ces indicateurs feront apparaître la répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat ainsi que le nombre de salariés par sexe ayant été reçu à un entretien pour une mobilité interne.

B – Deuxième domaine d'action : la rémunération effective

Article 4 Objectif de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « rémunération effective »

Pour l'année 2026, Alliance PR souhaite poursuivre sa vigilance concernant les écarts de rémunération. A ce titre, nous constatons que sur l'année 2025, 78% des femmes ont bénéficiés d'une augmentation individuelle de leur rémunération contre 53% des hommes. Cela prouve l'engagement d'Alliance PR dans sa volonté de réduire les écarts de rémunération.

L'entreprise veille en effet à la cohérence des rémunérations sur les métiers les plus représentatifs, afin de ne pas créer de disparité entre le salaire des femmes et le salaire des hommes.

Néanmoins, des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pourront être amené à se créer ou à subsister compte-tenu de leurs carrières et du déroulement de leurs parcours professionnels (fonctions exercées, performances individuelles).

L'objectif est de poursuivre notre analyse afin de mettre en lumière une photographie au plus juste de l'entreprise, et ainsi de baser nos actions sur des axes pertinents.

Par ailleurs, afin de donner une égalité de traitement aux salariés de retour de congé parental d'éducation, la société ALLIANCE PR garantira à ces salariés, au même titre que pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, que cette période sera sans incidence sur l'évolution de leur rémunération.

Article 5 Mesures relevant du domaine d'action « rémunération effective »

Mesures	Parties prenantes	Coût	Echéancier
<i>Suivre l'indicateur comparatif des rémunérations par le taux horaire, permettant de garantir la comparaison des rémunérations à bases égales</i>	<i>Service RH</i>		<i>Tout au long de l'année 2026</i>
<i>Si une augmentation générale de salaire a eu lieu pendant un congé maternité, d'adoption, et au-delà de ce que prévoit la loi, pendant un congé parental d'éducation, le salarié bénéficiera, à son retour, à une revalorisation de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations générales accordées pendant son absence aux salariés de même classification au sein du service auquel il appartient.</i>	<i>Service RH Direction Managers Salariés</i>	<i>Augmentation de salaire pour les salariés concernés</i>	<i>Mise en application pour toutes les situations se présentant à compter de la date d'application du plan</i>

Article 6 Indicateurs associés au domaine d'action « rémunération effective »

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 2**.

Ces indicateurs feront apparaître :

- le nombre de retour de congé maternité, adoption ou parental d'éducation,
- le nombre de salariés ayant alors bénéficié d'une revalorisation de leur salaire au titre de la mesure telle que définie dans les conditions prévues à l'article 5 du présent plan,

C – Troisième domaine d'action : la formation professionnelle

Article 7 Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « formation professionnelle »

À ce jour, l'entreprise ne suit pas spécifiquement la répartition des actions de formation entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de mettre en place un suivi détaillé de l'accès à la formation professionnelle, afin de pouvoir identifier d'éventuels écarts et mettre en œuvre des actions correctives si nécessaire.

Pour l'année 2026, l'entreprise se fixe pour objectif de :

- Suivre annuellement l'accès à la formation par sexe et par catégorie professionnelle (nombre de salariés formés, volume d'heures, type de formation).
- Garantir un accès équitable aux formations qualifiantes et certifiantes pour tous les salariés.
- Accompagner les salariés de retour de congé maternité, paternité ou parental afin qu'ils puissent bénéficier des formations nécessaires à la continuité ou au développement de leur carrière.
- Sensibiliser les managers à l'importance d'un suivi équitable des actions de formation et à l'accès impartial aux opportunités de développement professionnel.

Ce suivi permettra à l'entreprise de détecter toute différence d'accès à la formation entre les femmes et les hommes et de mettre en place, le cas échéant, des mesures correctives adaptées pour garantir l'égalité professionnelle.

Article 8 Mesures relevant du domaine d'action « formation professionnelle »

Mesures	Parties prenantes	Coût	Echéancier
Mise en place d'un reporting annuel sur l'accès à la formation par sexe et catégorie professionnelle, avec analyse des écarts éventuels.	Direction Service RH Managers Salariés	Temps passé par les managers ou le service RH	Tout au long de l'année 2026
Entretiens professionnels renforcés pour les salariés revenant de congé maternité, paternité ou parental, afin d'identifier les besoins spécifiques de formation et d'accompagner leur parcours.	Direction Service RH Managers	Temps passé par les managers ou le service RH	Tout au long de l'année 2026
Sensibilisation et formation des managers sur les bonnes pratiques d'égalité dans l'accès aux formations et sur l'importance de proposer les mêmes opportunités à toutes et tous.	Direction Service RH Managers	Temps passé par les managers ou le service RH + Coût de la formation	Tout au long de l'année 2026

Article 9 Indicateurs associés au domaine d'action « formation professionnelle »

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 3**.

Ces indicateurs feront apparaître les éventuels obstacles à la formation professionnelle et permettront d'accompagner les évolutions tout en réduisant les inégalités.

Ces indicateurs détailleront :

- Le pourcentage de salarié par genre ayant eu accès à la formation durant l'année en cours,
- Le pourcentage d'entretiens professionnels réalisés pour chaque salarié revenant de congé maternité, paternité ou parental,
- Le pourcentage de manager ayant été sensibilisés ou formés sur les bonnes pratiques d'égalité dans l'accès aux formations.

Titre 2 – Index de l'égalité professionnelle

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de Egalité femmes-hommes du 9 janvier 2019 a instauré, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la mise en place et le suivi d'un index comportant 5 indicateurs :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes,
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles,
3. L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
5. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Cet index est calculé sur une base de 100 points selon l'article D. 1142-2 du Code du Travail et doit être mis en place au sein de la société ALLIANCE PR au regard des effectifs de l'entreprise. Au travers du présent plan d'actions, la société informe son CSE des résultats de l'index pour 2025 conformément aux dispositions de l'article D. 1142-5 du Code du Travail.

Pour l'année 2025, les résultats de la société ALLIANCE PR se présentent comme suit :

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés	2025
Date de fin de la période de référence	31/12/2025
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs	110

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	10
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	27

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

Résultat final en %	25.6
Résultat final en nombre équivalent de salariés	8.2
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	-
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	35

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	1
Sexe des salariés sur-représentés	Femmes
Nombre de points obtenus	0

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	77
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	77

Publication des résultats obtenus

Date de publication	09/02/2026
Site Internet de publication	https://alliancepr.alwaysdata.net/

Titre 3 - Entrée en vigueur et durée du plan d'action

Article 10 Portée du plan d'action

Le présent plan d'action instaure, à la charge de la société ALLIANCE PR, une obligation de moyens et de résultat.

La société ALLIANCE PR ne saurait donc être tenue comme fautive si l'ensemble des mesures et des objectifs qui figurent dans le présent plan d'action n'étaient pas réalisés à son échéance, mais resterait soumise aux contraintes de l'index d'égalité professionnelle en publiant le résultat sur son site Internet et en le communiquant auprès du CSE.

Article 11 Entrée en vigueur

Le présent plan d'action entrera en vigueur après que le CSE, à la connaissance duquel il aura été porté, aura rendu son avis, et après l'affichage de sa synthèse par l'employeur.

Article 12 Durée du plan d'actions

Le présent plan d'action est établi pour une durée déterminée d'une durée d'un an.

Article 13 Révision et suivi du plan d'actions

Dès lors que l'entreprise serait tenue d'appliquer une convention ou un accord collectif de travail qui entrerait en vigueur postérieurement au 09 février 2026, le présent plan d'action sera susceptible d'être révisé.

Une synthèse du présent plan d'action sera établie en vue de l'information annuelle du comité social et économique.

Article 14 Publicité du plan d'action

Conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail, une synthèse du présent plan d'action sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait à Voivres Les Le Mans, le 09 février 2026.

Pour la société ALLIANCE PR
Monsieur Nicolas BOISSEAU

ALLIANCE PR
SAS au capital de 3 100 000€
Le Champ du Châtaignier – RD 23
72210 VOIVRES-LES-LE-MANS
RCS LE MANS 812 900 363

Titre 4 : Annexes

Annexe 1 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière d'embauche

Mesures	Indicateur
Recevoir au moins deux candidatures féminines en entretien d'embauche dès lors que la candidature présente les compétences professionnelles, l'expérience et les qualifications requises.	Ratio de recrutement F/H : Par recrutement : Nombre de CV féminins / nombre de CV étudiés Nombre d'entretiens féminins / nombre d'entretiens Nombre de recrutement féminins / nombre de recrutement
Favoriser la mobilité interne en communiquant sur les postes disponibles en interne comme à l'externe	Nombre d'évolutions par sexe / nombre d'évolutions internes

Annexe 2 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de rémunération effective

Mesures	Indicateur
Création d'un indicateur comparatif des rémunérations par le taux horaire permettant de comparer les rémunérations à bases égales	Taux horaire moyen par CSP et par sexe (hors ancienneté)
Si une augmentation générale de salaire a eu lieu pendant un congé maternité, d'adoption, et au-delà de ce que prévoit la loi, pendant un congé parental d'éducation, le salarié bénéficiera, à son retour, à une revalorisation de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations générales accordées pendant son absence aux salariés de même classification au sein du service auquel il appartient.	Nombre de retour de congé parental d'éducation Nombre de salariés revalorisés sur le même niveau de classification Pourcentage de salariés augmentés à leur retour

Annexe 3: Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de formation professionnelle

Mesures	indicateur
Mise en place d'un reporting annuel sur l'accès à la formation par sexe, poste et catégorie professionnelle, avec analyse des écarts éventuels.	Nombre de femmes ayant eu accès à la formation / nombre de formation
Entretiens professionnels renforcés pour les salariés revenant de congé maternité, paternité ou parental, afin d'identifier les besoins spécifiques de formation et d'accompagner leur parcours.	Nombre d'entretien professionnels réalisés de salarié revenant de congé mat, pat ou parental / nombre de salarié revenant de congé maternité, paternité ou parental
Sensibilisation et formation des managers sur les bonnes pratiques d'égalité dans l'accès aux formations et sur l'importance de proposer les mêmes opportunités à toutes et tous.	Nombre managers sensibilisés / nombre de managers